

承德市人民政府承办 人大代表建议 政协提案 专用笺

承教提字（2023）第5号 （A）类

是否同意公开（是）

对政协承德市第十五届委员会第三次会议 第244号提案的答复

承德县政协：

您提出的关于“打造教育强市 助推教育事业高质量发展的建议”的提案收悉，现答复如下：

为贯彻落实党的二十大精神，全面深化新时代中小学教师队伍建设，努力造就高素质专业化创新型教师队伍，承德市教育局坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述特别是关于教师队伍建设的重要指示批示，以高素质教师人才培养为引领，以高水平教师教育体系建设为支撑，以提升教师思想政治素质、师德师风水平和教育教学能力为重点，全力推进全市中小学教师数量、素质、结构协调发展，为我市基础教育高质量发展提供坚实的师资保障。这与提案“打造教育强市，助推教育事业高质量发展”的初衷不谋而合。为了实

现这一目标，将市委、市政府教育局出台的相关政策落实到位，承德市教育局近几年在师资队伍建设方面作了新的有益尝试。

一、选优配强校长，抓好后备力量

改进和完善承德市原有的中小学校长任用和管理制度，在坚持党管干部的原则下，明确聘任校长与所属教育行政部门的岗位任用关系，按照干部管理权限，签定聘任合同，建设一支政治坚定、德才兼备、专业化的中小学校长队伍。

坚持“好中选优、优中选强”的原则，为全市中小学校、幼儿园调整配备校长。不断扩大校长办学自主权，各级各类学校可以根据学校规模和实际需要提出内设机构及领导职数设置方案，报机构编制部门审批后，自主聘任中层干部，并报同级教育行政主管部门备案，将年级主任纳入中层干部管理。2022年市直属学校就根据这一规定，由校长提名提拔优秀中层干部17名。

建立全市校长后备队伍人才库，确定后备人员94名，加强京津冀教育合作，积极派出校长、后备干部到北京跟岗学习，挂职锻炼，已经针对性开展培训3期。

二、不断深化教师队伍管理综合改革

在承德市委编办、承德市人社局的大力配合下，2020年在市直属高中率先探索实施了“周转编”制度，解决教师队伍年龄老化、结构不合理问题。2021年，在改革试点的基础上，将“周转编”适用范围扩大到市直属学校，通过“先行

使用，周转调剂，退出补充”的方式来保障学校的教育教学发展需要。2022年，要求各县（市、区）教育主管部门建立编制“周转池”制度。按照学校总编制的5%左右确定周转编制，向急需教师的学校投放，保障新高考选课走班师资力量充足。

2021年，我局积极与市委编办沟通协调，提出按学年核准使用空余编制时间周期，以解决编制管理以自然年度为周期与学校学年跨年度的矛盾。实现教师招聘核准使用编制的周期按照学年度口径来计算空余编制，具体时间为上年度8月至次年度8月，充分挖掘了现有编制潜力。

实行教师编制配备和政府购买工勤服务相结合，对寄宿制学校生活教师、中小学校工勤岗位等适合社会力量提供的服务，采用劳务派遣或聘任制等方式解决，将置换出的编制全部用于补充专任教师，共压缩教辅人员796人。

三、不断提高教师待遇

保障义务教育教师工资待遇。加强与人社、财政、组织部等部门协调联动，强化绩效工资总量核定，强化工资待遇调整联动，确保义务教育教师工资与当地公务员工资同步提高调整。依法依规全面落实教师各项工资待遇，落实农村教师“两补”（乡镇工作补助、农村教师生活补贴），健全“实时动态监测、及时预警研判、定期报告汇总、随时解决处置”长效联动工作机制，坚持预警联动，实施动态监测，确保义务教育教师工资待遇按规定口径始终保持达标状态。

2020年，在充分调研、与市直三所高中反复沟通研讨的基础上，市教育局制定下发了《关于进一步完善市直属高中奖励性绩效分配的指导意见》，提出了“将人社、财政按教职工总数拨付的绩效工资总量中的奖励性绩效（30%部分）拿出来用于搞活，此部分90%左右用于发放一线教师的奖励性绩效”的指导意见，充分体现“多劳多得、优绩优酬”和“向一线教师倾斜”的分配机制和激励原则，构建更为公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，极大的鼓舞了教师安心从教的信心。

2021年，在直属高中先行试点的基础上，这项政策扩展到全市中小学开始逐步推行实施。各级各类学校依据本校实际，制定《教师绩效考核办法》，进行绩效工资制度改革，加大奖励力度，奖励性绩效大幅度向一线倾斜，体现多劳多得、优绩优酬。各学校绩效工资方案必须由全校职代会通过，并实行“一校一案”，上报同级教育行政部门审核通过。

四、深化中小学教师职称改革

2015年我省开始中小学、幼儿园职称制度改革，实行“评聘结合”政策。落实“评聘结合”政策后，我市各学段聘任的高级职称岗位比例超过省标准（其他各地市也普遍存在）。其中，高中高级职称2538人，占比35%；初中高级职称3354人，占比35.5%；小学高级职称3148人，占比16.8%；幼儿园高级职称85人，占比6.7%。

按省、市职改办要求，全市超比例单位申报高级职称执

行“退二进一”政策（各学校年内每退休2名高级职称教师，可有1个高职申报指标）。我们严格落实省、市关于中小学教师职称制度改革政策及相关要求。会同市人社局研究制定了《关于进一步完善市直属学校教师申报高级教师职称需到乡村学校、薄弱学校交流任教的有关要求》，解决了市直属学校教师申报高级职称面临的实际问题；在乡村学校、特殊教育学校实施任教累计满25年且仍在乡村学校、特殊教育学校任教的教师，实行“定向评价、定向使用”，比例单列，不占当地专业技术岗位结构比例的申报评审制度，近两年，全市共有2400名乡村教师、特殊教育教师不受岗位比例限制申评了高级职称。

积极拓展教师职称晋升特殊通道。按照省规定对中小学、幼儿园教育教学业绩特别突出的教师和“三三三人才工程”、市管专家，可以不受岗位结构比例限制申报高级教师职称。全市共有176名中小学和幼儿园教师通过以上途径申评了高级教师职称。2021年9月我市出台了《推进基础教育高质量发展若干措施》，实施“人岗相适”绩效工资制度，对现任低职的一线骨干教师经考核认定，可以按高一级职称绩效工资标准落实相应薪酬待遇。

2022年底中共河北省委组织部 河北省人力资源和社会保障厅 印发了《关于调整河北省事业单位专业技术岗位结构比例标准的通知》（冀人社字〔2022〕341号），将教育事业单位专业技术岗位设置结构比例指导标准，副高级、中级、

初级比例由原来的“省级示范性普通高中 $\leq 30\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 20\%$ ；普通高中 $\leq 25\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 25\%$ ；初中 $\leq 25\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 25\%$ ；小学 $\leq 5\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 45\%$ ；幼儿园省级和市级示范园 $\leq 3\%$ 、 $\leq 40\%$ 、 $\geq 57\%$ ”提高至：“省级示范性普通高中 $\leq 38\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 12\%$ ；普通高中 $\leq 32\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 18\%$ ；初中 $\leq 30\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 20\%$ ；小学 $\leq 10\%$ 、 $\leq 60\%$ 、 $\geq 30\%$ ；幼儿园 $\leq 6\%$ 、 $\leq 50\%$ 、 $\geq 44\%$ ”。我市已于2023年2月转发执行。

2023年，我们又在承德市基础教育“强师计划”实施方案中提出：落实乡村学校、特教学校教师职称评聘“定向评价、定向使用”政策，中高级岗位实行总量控制、比例单列，不受各地岗位结构比例限制，分开设置，单独管理。实行乡村学校特设岗位制度，乡村中小学引进急需紧缺高层次教师，经批准可设置特设岗位，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。提高中小学校中、高级岗位结构比例，制定出台中小学岗位设置管理实施意见。进一步落实学校办学自主权，具备条件的学校在岗位结构比例范围内依据标准自主评聘中、初级职称和岗位，按照管理权限推荐或聘用高级职称和岗位。进一步探索具备条件的学校在岗位结构比例范围内自主评聘高级职称和岗位。

今后，我局将继续聚焦“教育强市”的发展目标，加快构建与承德实际相匹配的中小学教师队伍高质量发展体系，建设一支政治坚定、业务精湛、结构合理的中小学教师队伍。使广大教师专业精神更加凸显，专业发展平台更加清晰，专

化考核评价。要求学校要根据市教育局的统一部署，结合本校实际，在充分发扬民主的基础上，建立健全具有时效性、针对性的教师减负长效机制，做到让制度管人，让制度管事；要健全教师减负工作监督检查机制，建立起自评、互评相结合的督导评价体系，深入持久地开展教师减负，保证各项工作落到实处。

三、加大营造尊师重教宣传力度。老师作为学生的引路人，应该成为最受社会尊敬的人，教师也应该成为最受社会尊敬的职业。因此，我们积极营造浓厚的尊师重教氛围，提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。引导学校开展多种形式的尊师活动，大力弘扬优秀尊师文化，引导社会各界感念师恩、礼敬教师，营造尊重教师、理解教师、支持教师、关心教师、爱护教师的良好社会风尚。

最后，感谢您对教育工作的关心和支持，希望在今后的工作中继续对我们提出宝贵的意见和建议。



领导签发：孙喜明

联系人及电话：代兵，2130193

抄报：市政府办公室，市政协提案委员会